

PERAN PELATIHAN DAN DISIPLIN PADA *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT X DI KOTA SEMARANG

Muhammad Ikhsan Fifaldyovan, Supriyanta
Akademi Pelayaran Nasional Surakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap *turnover intention*. Sampel sebanyak 110 orang karyawan PT X di kota Semarang, yang diperoleh secara *incidental sampling*. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap *turnover intention*, baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: pelatihan, disiplin, *turnover intention*, karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu aset yang sangat berharga. Semakin berkualitas SDM, maka akan semakin memungkinkan suatu perusahaan berhasil dan berkembang secara berkelanjutan.

PT X merupakan salah satu perusahaan pelayaran yang bergerak dalam jasa transportasi angkutan laut di Indonesia. PT X diharapkan untuk menjadi perusahaan yang dapat mengikuti perkembangan yang terjadi dalam industri pelayaran di Indonesia. Harapan tersebut sesuai dengan visi perusahaan yang ingin menjadi perusahaan jasa angkutan laut yang unggul dan terpercaya dengan pelayanan berstandar internasional.

Pengembangan bisnis merupakan suatu usaha yang dilakukan PT X untuk menghadapi perubahan dari faktor lingkungan eksternal dan internal perusahaan. Salah satunya dengan mengoptimalkan peran SDM yang dimiliki dengan mencegah *turnover* karyawan, karena masih tingginya *turnover* sebagaimana ditunjukkan pada data HRD PT X tahun 2018 menunjukkan jumlah *turnover* dari tahun 2014 sebesar 15,7% dari jumlah karyawan 38 orang, tahun 2015 sebesar 12,5% dari jumlah karyawan 40 orang, tahun 2016 sebesar 11,9% dari jumlah karyawan 42 orang. Tahun 2017 sebesar 16,2% dari jumlah karyawan 43 orang, tahun 2018 sebesar 18,1% dari jumlah karyawan 44 orang.

Turnover adalah perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah perusahaan (Scott dalam Novliadi, 2007). *Turnover* memiliki dampak negatif bagi organisasi, seperti biaya,

sumber daya, dan motivasi pegawai (Novliadi, 2007)

Besarnya dampak negatif dari *turnover* seperti menurunnya kualitas pelayanan terhadap konsumen, meningkatnya biaya kontingensi dari karyawan, meningkatnya biaya staffing, menurunnya atau kehilangan konsumen, meningkatnya *turnover* pada karyawan bagian lain, serta meningkatnya kecelakaan dan absensi sehingga perlu mendapatkan perhatian serius dari organisasi, terutama dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti *turnover intention*. Michels & Spector (1982), dan Motowildo (1983) mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan prediktor utama dari *turnover*.

Pelatihan adalah proses untuk menyediakan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan kemampuan (*abilities*), spesifik untuk tugas dan pekerjaan (Hasibuan, 2017). Fenomena yang terjadi di PT X setiap tahunnya melaksanakan berbagai macam pengembangan karyawan yang dilakukan melalui berbagai jenis pelatihan dan workshop yang dilaksanakan berdasarkan *Training Need Analysis* untuk setiap individu karyawan. Hasil kondisi *effective training program* yang diukur melalui 18 item pernyataan memiliki nilai rata-rata 72,54%, dan untuk dimensi *effective training program* yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu 46,67%

Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko, 2012) kedisiplinan adalah keadaan dan kesedian seseorang mentaati

semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2017). Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cermin tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong semangat kerja. Fenomena yang terjadi di PT X adalah masalah disiplin masih relatif kurang efektif dimana karyawan dalam memasukkan laporan kerja kurang disiplin pada waktu yang telah ditentukan sering karyawan terlambat membuatnya dan beberapa karyawan sering tidak masuk kerja

Hubungan Logis antar Variabel dan Perumusan Hipotesis Pengaruh Pelatihan terhadap Turnover Intention

Pelatihan merupakan bentuk investasi dari SDM yang dilakukan oleh individu sendiri maupun yang dilakukan oleh perusahaan (Becker dalam Pradhipta & Hartijasti, 2014). Pelatihan berfungsi untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan (Noe, 2010). Hasil penelitian Pradhipta & Hartijasti (2014) mengungkapkan persepsi karyawan mengenai pelatihan mempengaruhi rendahnya *turnover intention*. Memon et al (2016) mengungkapkan kepuasan terhadap pelatihan menurunkan *turnover intention*.

H₁ : Pelatihan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Pengaruh Disiplin terhadap Turnover Intention

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan karyawan. Jika karyawan menghabiskan waktu untuk menanggapi keadaan darurat dan menangani panggilan telepon, bisnis mungkin tidak berjalan ke arah yang diinginkan. Perusahaan perlu merancang prosedur disiplin bagi karyawannya untuk bekerja secara disiplin untuk mengembangkan bisnisnya (Diana et al., 2019).

Prosedur disiplin adalah metode yang ditetapkan bagi pengusaha untuk menangani masalah disiplin. Mereka harus menyertakan sidang disipliner di mana karyawan diberi kesempatan untuk menjelaskan sisi cerita dari tindakan disipliner yang diambil. Juga harus ada kesempatan untuk mengajukan banding atas tindakan disipliner yang diputuskan oleh penyelia karyawan tersebut. Disiplin merupakan prasyarat terbentuknya sikap dan perilaku bekerja, seperti *turnover intention*

(Diana et al., 2019). Saluy & Kemalasari (2016) mengungkapkan adanya pengaruh disiplin terhadap *turnover intention*. Nuraldy, dkk (2021) mengungkapkan disiplin berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H₂ : Disiplin berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Turnover Intention

Rathore & Singh (2020) mengungkapkan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Faktor tersebut dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal tersebut antara lain faktor organisasi seperti pelatihan dan disiplin.

H₃ : Pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap *turnover intention*

METODE PENELITIAN

Sampel sebanyak 110 orang karyawan PT X di kota Semarang, yang diperoleh secara *incidental sampling*. Data penelitian diperoleh menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5 point. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Turnover Intention

Hipotesis pertama menyatakan bahwa H₁ : Pelatihan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas sebesar $0,015 < \alpha = 5\% (0,05)$ antara Pelatihan (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Pelatihan (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y₁) dengan koefisien beta standar sebesar -0,271 (β_1). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa H₁ : Pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, diterima.

Pengaruh Disiplin terhadap Turnover Intention

Hipotesis kedua menyatakan bahwa H₂ : Kedisiplinan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas sebesar $0,025 < \alpha = 5\% (0,05)$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Disiplin (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan

Vol. 5, No. 2, Oktober 2022. Hal. 49-51

koefisien beta standar sebesar $-0,271 (\beta_2)$. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa H_2 : Disiplin berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, diterima.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Turnover Intention

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa H_3 : Pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas sebesar $0,000 <$ taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05); antara Pelatihan (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa H_3 : Pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian yaitu pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X di kota Semarang, baik secara parsial maupun simultan.

Saran penelitian adalah perusahaan jasa pelayaran perlu meningkatkan pemahaman mengenai praktik pelatihan SDM dan kedisiplinan yang efektif dan efisien untuk menurunkan niat berhenti kerja. Pelatihan SDM perlu berbasis kebutuhan dan sesuai dengan sasaran pelatihan, serta menggunakan metode yang menarik. Praktik kedisiplinan yang efektif perlu memperhatikan kondisi riil dan konsistensi dalam sistem reward.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana, R., Chan, S., & Ibrahim, R. (2019). Antecedents and Consequences of Employee Turnover Intention of the State-Owned Bank in Indonesia. *East African Scholars Multidisciplinary Bulletin*, 2(8):213-220.
- Handoko, T.H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H.M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Memon, M.A., Salleh, R., & Baharom, M.N.R. (2016). The Link Between Training Satisfaction, Work Engagement and Turnover Intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6):1-25

- Motowildo, S.J. (1983). Predicting Sales Turnover from Pay Satisfaction and Expectation. *Journal of Applied Psychology*, 69:157-166.
- Noe, R.A. (2010). *Employee Training and Development*. 5th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Novliadi, F. (2007). Intensi Turnover ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Laporan Penelitian*. Medan: Universitas Sumatera Utara Repository.
- Nuraldy, H.L., Pratama, G.D., & Abdi, M.Z.M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Citra Betawi di Cilandak Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi*, 1(2):213-222.
- Pradhipta, A.C. & Hartijasti, Y. (2014). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Pelatihan terhadap Turnover Intention Dimediasi Komitmen Afektif: Studi Kasus pada Bank XYZ Kantor Cabang Surakarta. *3rd Economic & Business Research Festival*, 13 November, 158-175.
- Rathore, A. & Singh, M. (2020). Determinants of Turnover Intentions: A Conceptual Review. *Journal of Engineering Sciences*, 11(1):1-5.
- Saluy, A.B. & Kemalasar, N. (2016). Analisis Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan XYZ. *Jurnal M-Progress*, 6(2):13-29.